

DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2018.16.031

高职教师职业发展的路径分析及培训机制建设

□ 刁双荣

高职教师作为高等职业教育人力资源中的主导力量,承担着培养适应经济社会发展和社会需要的高技能人才的重任,其职业发展影响着高等职业教育的发展和高技能人才培养的质量。而培训是提升高职教师知识和技能等能力,从而促进职业发展有效途径。然而,长期以来,高职教师的培养培训机制依然存在很多问题,这些问题制约了高职教师职业发展,作为一名高职院校的人事工作者,笔者试从高职教师职业发展的角度对各发展阶段教师的培训机制提出一些初步的思考,有的放矢地加强处于各阶段教师的培养和激励。

一、教师职业生涯周期理论综述

关于教师的职业生涯周期,美国学者 Fessler 为我们提供了一个较为完整的纵观教师生涯的理论构架,并呈现了教师各职业生涯阶段

的发展与变化的真实画面,具有较高的理论价值。其建立的职业生涯周期模型共分为 8 个阶段。第一阶段是职前期,教师为进入教师行业进行准备,这种准备包括了从业的专业领域知识,教师行业发展的综合素质等。第二阶段是职初期,教师已经进入教师行业,开始逐步适应教学身份,明确自身的职责。第三阶段是能力建构期,教师已经适应了教师身份,开始进行科研和教学能力的提升,并通过教学方式的改革,逐步提高教学质量。第四阶段是激情和成长期,教师已经能够游刃有余的应对教学任务,并对教学中遇到的问题能够进行预知并提前采取相应的对策。第五阶段是挫折期,教师职业的发展转入到低谷,进入挫折期。第六阶段是稳定期,在走出低谷之后,开始理性的审视自己的职业,进行新的高点的出发,以使得自己的职业稳定。第七阶段是消退期,教师开始减少科研和教学改革,为

准备离开工作岗位做预备。第八阶段是离岗期,教师离开本职岗位,进入退休生活状态。

二、高职教师职业发展的路径

基于教师的职业生涯周期理论,高职教师职业发展的过程体现了个人的知识、能力和职业精神的积累、提高与培育的过程。受其启发,笔者将高职教师的职业发展路径划分为 3 个阶段:(见表 1)

1. **青年教师**。此阶段的教师处于青年早期或中期,取得助教专业技术职务。作为刚步入高职院校的教师行列的年轻人,有很强的进取心和工作热情,乐于迎接工作上的挑战。在教学方面,他们开始承担一定的教学任务,但在研究生学历教育中缺乏教学技能的训练,也缺乏教学实践行为,必须集中精力提升理论和实践的教学技能。在科研方面就要经历较为艰难的适应过程,

表 1 高职教师职业发展的路径

职业发展路径	青年教师	骨干教师	专业带头人
专业技术职务	助教	讲师及以上	副高及以上
教学情况	缺乏教学技能和经验	教学经验逐渐丰富,承担专业课程的教学任务。	教学经验丰富,承担专业核心课程的教学任务。
科研情况	学术地位不高,未形成稳定的研究方向	积极发展自身的专业性,探索出自身的学术方向	具有广博的专业,科研能力较强,学术地位确立。
实践能力	1~3 年企业实践经历	3~5 年企业实践经历,实践能力较强。获得中级以上职业资格证书。	5 年以上的企业实践经历,具有丰富的实践能力,获得高级以上职业资格证书。

再加上步入教师岗位的时间较短,还未形成稳定的学术研究方向。在实践能力方面,要有1~3年的企业实践履历。

2.骨干教师。此阶段的教师大致处于青年晚期或中年早期,应取得讲师及以上职称。在教学方面,他们要承担较多专业课程的教学,理论和实践教学经验逐渐成熟。在科研能力方面也在积极发展自身专业的专业性,随着经验的积累,探索出自身的学术方向。在实践能力方面,企业实践的履历不断递增,社会服务能力不断提升,并取得中级及以上职业资格证书。

3.专业带头人。此阶段的教师处于中年中期或晚期,应取得副高及以上的专业技术职务。在教学方面,他们教学经验丰富,承担专业核心课程的教学任务,要有良好的教学效果。在科研能力方面,他们应有广博的专业知识,学术地位确立。在实践能力方面,具有5年及以上的企业实践经历,有更高的实践能力和社会服务能力,并取得高级及以上职业资格证书。

三、高职教师职业发展培训机制建设的思考

虽然目前高职院校对教师的培训形式较多,但是如何针对教师职业发展阶段的需求制定不同的培训机制还有待解决。笔者认为一定要构建制度化、系统且有实效性的培训机制,体现出分层要求、分类推进、多种形式、多发结合的特点。

1.明确发展目标,做好职业规划。建立教师职业生涯管理制度,根据教师处于的职业发展阶段和职业能力现状,学校方面制定各阶段教师职业发展的分级目标,并为员工的职业发展提供帮助和支持,包括协调学校目标与教师个人目标、帮

助教师制定职业生涯规划,同时学校也要倡导教师个人根据自己的优势和专长进行自我职业生涯发展的规划。

2.形成梯队格局,按需分层培养。学校按照教师职业发展路径分3个层次进行教师培养培训。

一是青年教师。建立青年教师导师制度,配备带教师,带教师需根据带教对象的专业领域、岗位特点和教学需求制定详细的带教计划,内容须涵盖带教目标、带教内容、带教方式方法、带教日程安排、带教预期成效等,通过带教使青年教师一年到位,二年有进步,重点在教学能力提升方面。

二是骨干教师。首先,通过建立教师轮训制度、教师企业实践制度、教师科研制度、教师技术服务制度,为教师的成长提供各种平台。重点是使教学能力进一步提升,参与专业建设、教学改革工作;其次,学习科研重点参与教学研究工作;最后,是实践能力提升和参与社会服务工作。

三是专业带头人。通过建立专业带头人培育制度,对专业带头人连续扶植3年,在科研方面对专业带头人给予政策倾斜,优先安排科研课题、安排参加全国性、国际性的学术交流活动,并安排资深专家对他们进行指导和培养。推进二级学院进行研究基地或工作室的广泛布点,为专业带头人进行项目攻关搭建平台。

3.健全支撑体系,促进职业发展。第一,建立高职教师职业发展的培训组织保障。时代在发展,社会在进步,领导层要用战略性人力资源管理的理念进行管理,把培训和职业生涯管理作为同一项工作的两个方面。学校的领导要高度重视,要加强职业生涯管理和基于职业生涯管理培训工作的领导班子建设,成立

专门的领导小组,由书记、校长;人事处、教务处、各二级学院的部门负责人;人事处师训专管员、系负责人形成三级管理格局,确保基于职业生涯管理的培训工作有效、有序开展。

第二,健全高职教师职业生涯发展的培训管理机制。从目标要求到目标的达成,切实可行的培训管理机制是关键。首先,聚焦教师的职业生涯建立科学的用人机制,优化岗位设置、重视梯队建设,确保队伍平衡,人才合理流动,增强教师队伍的活力。其次,要建立有效的培训管理制度,包括职业生涯管理制度、建立教师成长档案、培训计划管理制度、培训预算及成本管理制度、培训信息管理制度、课程开发与管理、培训效果评价制度等等。最后,要建立人文的激励机制,包括完善各种培训奖励、评优、竞赛规则;充分发挥职称晋升、专业带头人和骨干教师评定的激励作用;开放网络讲坛,自主展示成功,激励教师的职业发展。

第三,夯实高职教师特色的培养环境保障。首先,建立公开、便捷、促进教师职业发展的学习和交流网络平台。一要建立教师专业发展知识库,引导教师自觉学习、实践反思。二要建立教师课程资源平台,以便教师便捷使用,促进自身改进。三要建立教学科研交流互动平台,将网络知识运用于教师的教学、科研、社会服务。其次,建立校企、校际、校协深度合作的实践基地,包括实践应用能力提升、专业能力在行业的影响等等。最后,营造民主、自由、开放的学术环境,使教师在职业发展的历程中在不断超越他人的同时超越自身的局限。(作者单位:上海电子信息职业技术学院人事处。)四

编辑 李 月